

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 16 décembre 2014

N° de pourvoi: 13-22308

ECLI:FR:CCASS:2014:SO02365

Publié au bulletin

Cassation sans renvoi

M. Frouin (président), président

Me Ricard, SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le premier moyen :

Vu l'article L. 2132-3 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que le 16 décembre 2008 a été signé au sein de la Banque populaire du Massif Central (BPMC) un accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences prévoyant que la banque fournirait, chaque année, aux représentants du personnel des données sociales faisant apparaître les rémunérations hommes/femmes pour chaque métier-repère ; que soutenant que la BPMC manquait à son obligation de délivrer des informations loyales et pertinentes, le syndicat CFDT Banque et établissements financiers du Massif Central, a, par acte du 16 avril 2010, saisi le tribunal de grande instance pour qu'il soit ordonné à la banque, sous astreinte, de communiquer au comité d'entreprise la grille des rémunérations ventilées par métier-repère ;

Attendu que pour dire l'action du syndicat recevable, l'arrêt retient que le syndicat a qualité et intérêt à ce que le comité d'entreprise bénéficie des informations qui lui sont destinées en application de l'article L. 2323-57 du code du travail et d'un accord d'entreprise ;

Qu'en statuant ainsi, alors que les documents exigés de l'employeur étaient destinés au

comité d'entreprise, lequel n'en sollicitait pas la communication et ne s'était pas associé à la demande du syndicat, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Vu l'article 627 du code de procédure civile, après avis donné aux parties conformément aux dispositions de l'article 1015 du même code ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il soit nécessaire de statuer sur les autres moyens :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 21 mai 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Riom ;

DIT n'y avoir lieu à renvoi ;

Dit irrecevable l'action du syndicat CFDT Banque et établissements financiers du Massif Central ;

Condamne le syndicat CFDT Banques et établissements financiers du Massif Central aux dépens de cassation et à ceux exposés devant les juges du fond ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du seize décembre deux mille quatorze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par Me Ricard, avocat aux Conseils, pour la Banque populaire du Massif Central.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir déclaré recevable la demande du syndicat tendant à obtenir la condamnation de la Banque Populaire du Massif Central à communiquer au comité d'entreprise la grille des salaires hommes/femmes par métier-repère ;

AUX MOTIFS QUE si le syndicat CFDT vise à tort, dans ses écritures devant la cour,

l'article L 2262-9 du code du travail qui permet à un syndicat d'exercer une action individuelle au profit d'un salarié déterminé, il vise aussi, dans ces mêmes écritures, l'article L 2132-3 du code du travail qui permet au syndicat d'exercer devant toutes les juridictions tous les droits concernant les faits portant un intérêt direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'il représente ; qu'il ne peut, par ailleurs, être reproché au syndicat de solliciter la communication de documents non pas à lui-même mais au comité d'entreprise. Le syndicat a, en effet, qualité et intérêt à ce que le comité d'entreprise bénéficie des informations qui lui sont destinées en application de l'article L 2323-57 du code du travail ; que la demande du syndicat tendant à la communication au comité d'entreprise de la grille des salaires par métier-repère doit donc être déclarée recevable ;

ALORS QUE si les syndicats professionnels peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent, notamment en cas de défaut de réunion, d'information ou de consultation des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles sont légalement obligatoires, ils ne sont pas recevables, pour autant, à agir pour demander communication de documents qui, selon eux, auraient dû être transmis au comité d'entreprise ; qu'en l'espèce, dans le cadre de la transmission annuelle pour avis au comité d'entreprise d'un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise, le syndicat CFDT soutenait que la communication au comité d'entreprise par la BPMC des indicateurs par catégorie professionnelle et par classification était insuffisante et réclamait que soit communiqué au comité d'entreprise la grille des salaires ventilés par métier repère, en distinguant les hommes et les femmes ; qu'en déclarant recevable l'action du syndicat en vue d'obtenir la condamnation de l'employeur à communiquer au comité d'entreprise des documents complémentaires, pour respecter, selon ses dires, les prescriptions légales, la cour d'appel a violé l'article L. 2132-3 du code du travail.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir fait injonction, sous astreinte, à la Banque Populaire du Massif central de communiquer au comité d'entreprise les salaires moyen/minimum/maximum et médian par métier-repère selon la grille de classification prévue par l'article 35 de la convention collective et figurant à l'annexe V de cette convention, en distinguant les hommes et les femmes ;

AUX MOTIFS QUE l'article L 2323-57 du code du travail dispose: "Chaque année, dans les entreprises de trois cent salariés et plus, l'employeur soumet pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, soit directement, soit, si elle existe, par l'intermédiaire de la commission de l'égalité professionnelle, un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise ; que ce rapport comporte une analyse permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale ; qu'il est établi à partir d'indicateurs pertinents, reposant

notamment sur des éléments chiffrés, définis par décret et éventuellement complétés par des indicateurs tenant compte de la situation particulière de l'entreprise ; qu'il recense les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle, les objectifs prévus pour l'année à venir et la définition qualitative et quantitative des actions à mener à ce titre ainsi que l'évaluation de leur coût ; que les délégués syndicaux reçoivent communication de ce rapport dans les mêmes conditions que les membres du comité d'entreprise" ; qu'il résulte de ce texte que l'employeur a l'obligation de communiquer les documents nécessaires pour apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes, notamment en matière de classification et de rémunération, ces documents devant être établis à partir d'indicateurs pertinents ; que l'accord du 15 novembre 2006 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque prévoit, notamment, que l'observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque établit, chaque année, un rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; que ce rapport doit contenir un certain nombre d'indicateurs dont les rubriques figurent en annexe ; que sur la base de ces indicateurs, les partenaires sociaux se réunissent tous les trois ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesure des rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées et visant à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ; que parmi les indicateurs énumérés dans l'annexe figurent la structure des effectifs rémunérés par métiers-repère, la structure des embauches par métiers-repère ; que l'accord du 16 décembre 2008 sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences prévoit également que la Banque Populaire fournisse chaque année aux représentants du personnel des données sociales faisant apparaître les rémunérations hommes/femmes pour chaque métier-repère ; qu'il apparaît, en conséquence, que les partenaires sociaux ont entendu, afin d'apprécier la situation respective des femmes et des hommes au sein du secteur de la banque, mettre en place des mesures d'information fondées sur l'établissement d'indicateurs établis, notamment, à partir des métiers repères ; que l'article 33 de la convention collective des Banques, relatif à la grille de classification, définit, en effet, un certain nombre de niveaux, la classification ayant pour objectif de définir et de hiérarchiser des niveaux et de positionner les métiers de la banque sur ces différents niveaux ; qu'il résulte de l'article 35 qu'une liste des métiers repères a été élaborée laquelle figure dans l'annexe V de la convention ; que la BPMC qui prétend respecter les dispositions légales et conventionnelles, se prévaut des dispositions de l'article R.2323-12 du code du travail qui énumère des indicateurs permettant de mesurer les écarts dans la situation des hommes et des femmes et qui précise, in fine, que, s'agissant de la notion de catégorie professionnelle visée par l'article L.2323-57, il peut s'agir des données distinguant, soit les ouvriers, employés cadre et employés intermédiaires, soit les catégories d'emploi définies par la classification, soit les métiers repères, soit les emplois types ; qu'elle estime qu'en communiquant les données concernant les salaires par catégorie professionnelle et par niveau de classification, elle satisfait à ses obligations ; que cependant, de telles données qui ne font que distinguer les salariés selon le niveau de responsabilité, leur niveau de compétence et de connaissance, ne peuvent être considérées comme des indicateurs pertinents au sens de l'article L.2323-57 du code du travail ; que si la convention collective positionne les métiers repères sur la base des niveaux de classification, il n'en reste pas moins que chaque métier repère comporte plusieurs niveaux de classification et que seule les données réparties selon les métiers repères permettent d'apprécier la situation respective des hommes et des femmes au regard de leur classification et de leur rémunération ; que la BPMC ne peut donc soutenir pouvoir se contenter de communiquer des données par catégorie professionnelle ou par niveau de classification alors que l'article R.1 2323-12

prévoit aussi la communication de données par métiers repères ; que le document communiqué par la BPMC suite au jugement ne saurait être considéré comme répondant aux exigences légales et conventionnelles dans la mesure où il ne fait apparaître que les salaires moyens pour chaque métier, ce qui ne fournit pas les éléments nécessaires pour apprécier les éventuelles différences de rémunération entre hommes et femmes ; que le syndicat CFDT est bien fondé à soutenir que seule la liste des salaires moyen/minimum/maximum et médian par métier-repère en distinguant les hommes et les femmes est de nature à constituer un indicateur pertinent au sens de l'article L 2323-57 en ce qu'elle permet des comparaisons effectives ; que le jugement sera donc confirmé, sauf à dire que l'employeur devra communiquer les salaires moyen/minimum/maximum et médian par métier-repère selon la grille de classification prévue par l'article 35 de la convention collective et figurant à l'annexe V de cette convention, en distinguant les hommes et les femmes, ces textes étant, contrairement à ce que soutient la BPMC, applicables à la branche Banque Populaire, même après la loi 18 juin 2009 et la constitution d'une branche professionnelle aux côtés de la branche bancaire ; que le jugement mérite confirmation en ce qu'il a prononcé une astreinte ; qu'il sera réformé en ce sens que la communication des données visées ci-dessus devra intervenir dans le délai de quinze jours suivant la signification du présent arrêt, sous peine d'une astreinte de 300,00 € par jour de retard passé ce délai, l'astreinte ne courant que pendant une durée maximale de six mois ;

AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES DES PREMIERS JUGES QU'il convient de rappeler que l'accord national signé le 15 novembre 2006 entre partenaires sociaux du secteur bancaire et relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes avait pour visée essentielle, en application des lois du 9 mai 2001 et du 23 mars 2006, de faire de la réduction des écarts moyens de rémunération objectivement constatés entre les hommes et les femmes une priorité, en se fixant comme objectif la suppression de ces écarts de rémunération avant le 31 décembre 2010 ; et que l'article L.2323-57 du code de travail dispose que dans les entreprises de 300 salariés et plus, l'employeur soumet chaque année au comité d'entreprise un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi des hommes et des femmes dans l'entreprise, établi à partir d'indicateurs pertinents, reposant notamment sur des éléments chiffrés, définis par décret et éventuellement complétés par des indicateurs tenant compte de la situation particulière de l'entreprise ; or, qu'aux termes de l'accord GPEC signé par les partenaires sociaux du Groupe Banque Populaire le 16 décembre 2008, les différentes entreprises du Groupe (dont la BPMC) ont réaffirmé la nécessité, afin de disposer d'outils statistiques adaptés, d'instituer une nomenclature des emplois commune à l'ensemble des entreprises du Groupe, fondée sur la définition précise de 23 métiers-repères ; que la liste des métiers-repères annexée à la convention collective nationale de la banque laisse apparaître que chacun de ces 23 métiers-repères, pour les techniciens comme pour les cadres, peut recouper quatre, cinq ou six niveaux de classification différents (sur les 11 existants) ; que dès lors qu'il est parfaitement avéré que la discrimination salariale hommes/femmes qui sévit dans l'ensemble de l'économie française trouve son origine dans le fait que pour un même poste, c'est à dire pour exercer un même métier-repère, les femmes bénéficient en général d'un niveau de classification sensiblement inférieur à celui des hommes, il ne peut être sérieusement contesté que l'analyse des éléments de rémunération comparés entre hommes et femmes occupant les mêmes fonctions (c'est à dire exerçant le même métier-repère) constitue le seul outil pertinent pour évaluer les écarts de rémunération objectivement constatés ; qu'en effet, la comparaison des rémunérations à niveau de classification identique aboutit nécessairement, par pure tautologie, à constater une parfaite égalité de rémunération, puisque celle-ci résulte de la

multiplication d'un indice forcément strictement identique (puisque même niveau de classification) par la valeur du point en vigueur ; qu'en l'espèce, les rapports sur l'égalité professionnelle hommes-femmes communiqués chaque année par la BPMC laisse effectivement apparaître une quasi égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ayant le même niveau de classification, sauf pour les cadres supérieurs où l'écart de rémunération demeure substantiel même à niveau de classification égal ; que cette quasi égalité se retrouve de la même façon pour les données sociales du groupe Banque Populaire au niveau national, lorsque l'on s'en tient à la ventilation par niveau de classification, puisque cette égalité résulte du système même de calcul des rémunérations ; qu'en revanche, l'étude des rémunérations ventilées par métier-repère également communiquées par le Groupe Banque Populaire au niveau national (ainsi que par les Banque Populaire Atlantique, d'Alsace et Occitane) laisse systématiquement apparaître un écart de rémunération, parfois très substantiel, au détriment des femmes. Ce qui démontre que l'objectif de suppression des écarts de rémunération entre hommes et femmes est encore loin d'être atteint, du fait que les femmes, dans leur ensemble, bénéficient de manière récurrente d'un niveau de classification inférieur même lorsqu'elles exercent pourtant le même métier-repère que leurs collègues masculins ; que la BPMC prétend qu'elle respecterait formellement ses obligations légales quant aux données communiquées dans ses rapports annuels sur l'égalité professionnelle hommes-femmes ; mais que la preuve est en réalité rapportée qu'en ne produisant que des données agrégées ventilées uniquement par niveau de classification, alors même qu'elle dispose pourtant des éléments de rémunérations ventilés par métier-repère (puisque elle les fait remonter chaque année à la direction nationale du Groupe), la BPMC manque gravement à son obligation de loyauté vis à vis des représentants du personnel, en choisissant intentionnellement de ne leur communiquer que des données totalement dépourvues de pertinence, et qui ont pour résultat certain d'occulter les disparités de rémunération hommes-femmes subsistant au sein de l'entreprise ; qu'en conséquence, le Tribunal fera injonction à la BPMC de communiquer au comité d'entreprise la grille des salaires ventilés par métier-repère dans un délai maximal d'un mois à compter de la signification du présent jugement, sous astreinte provisoire de 300 € par jour de retard passé ce délai, l'astreinte ne courant que pendant une durée maximale de six mois ;

1°) ALORS QUE, dans le cadre de l'information annuelle sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise prévue par l'article L. 2323-57 du code du travail, l'employeur communique pour avis au comité d'entreprise un rapport permettant d'apprécier pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes dans certaines matières et comportant des indicateurs ; que, concernant la notion de catégorie professionnelle, les données fournies peuvent distinguer les ouvriers, les employés, les cadres et les emplois intermédiaires (a), ou les catégories d'emplois définies par la classification (b), ou les métiers repères (c), ou les emplois types, étant précisé que l'indicateur relatif à la rémunération moyenne ou médiane mensuelle comprend au moins deux niveaux de comparaison dont celui mentionné au « a » ; qu'en l'espèce, la Banque Populaire du Massif Central communique chaque année au comité d'entreprise un rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes ainsi que des éléments par catégorie professionnelle -répartition techniciens/cadres- (a) et par niveau de classification (b) ; qu'en décidant qu'une telle communication ne satisfaisait pas aux exigences légales, en l'absence de transmission des données par métier repère, la cour d'appel a violé les articles L. 2323-57 et R. 2323-12 (ancien D. 2323-12) du code du travail ;

2°) ALORS QUE si la convention collective nationale de la banque établit, en son annexe V, une liste non exhaustive de métiers repères positionnée sur les niveaux de classification au regard des compétences, connaissances et responsabilités qu'ils impliquent, tels que définis par l'article 33 de cette convention, ces métiers repères ne représentent qu'un élément de comparaison possible au même titre que les données fournies par les niveaux de classification ; qu'en retenant que ces métiers repères étaient les seuls indicateurs pertinents et en ordonnant la communication au comité d'entreprise des données par métier repère, la cour d'appel a violé les articles L. 2323-57 et R. 2323-12 (ancien D. 2323-12) du code du travail ;

3°) ALORS QUE l'accord de branche signé le 15 novembre 2006 confirme que la définition des niveaux de classification est conforme au principe d'égalité des rémunérations et l'accord Groupe relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences du 16 décembre 2008 réaffirme la nécessité d'une nomenclature commune des emplois au niveau du Groupe, sans lien avec une analyse des rémunérations dans l'entreprise ou avec l'étude de la situation comparée des hommes et des femmes ; qu'en invoquant ces dispositions pour retenir que la liste des métiers repères est le seul outil pertinent pour évaluer les écarts de rémunération, la cour d'appel a violé les articles L. 2323-57 et R. 2323-12 (ancien D. 2323-12) du code du travail ;

4°) ALORS QUE l'employeur est seulement tenu de fournir au comité d'entreprise un indicateur relatif à la « rémunération moyenne ou médiane mensuelle » ; qu'en condamnant la BPMC à communiquer au comité d'entreprise la liste des salaires moyen/minimum/maximum et médian par métier repère, selon la grille de classification prévue à l'annexe V de la convention collective (c'est-à-dire par niveau de classification à l'intérieur de chaque métier repère) en distinguant homme/femme, la cour d'appel a violé l'article R. 2323-12 (ancien D. 2323-12) du code du travail ;

5°) ALORS QU'enfin, depuis la loi du 18 juin 2009, les entreprises composant la Banque Populaire sont devenues une branche professionnelle distincte de la branche bancaire ; que l'annexe V de la convention collective nationale de la banque, telle que revendiquée par le syndicat CFDT, a été modifiée par accord du 8 mars 2010 ; qu'en affirmant de manière péremptoire que l'annexe V, dans sa dernière modification de la convention collective de la banque, était applicable à la branche Banque Populaire, même après la loi du 18 juin 2009 et la constitution d'une branche professionnelle Banque Populaire aux côtés de la branche bancaire, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 du code civil.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir condamné la BPMC à payer au syndicat la somme de 3 000 euros à titre de dommages-intérêts ;

AUX MOTIFS QUE l'attitude de la BPMC qui a persisté, depuis 2007, malgré les demandes du syndicat, à communiquer des données qui ne permettait aucunement de

répondre aux exigences de l'article L 2323-57 du code du travail et son refus de communiquer des données pertinentes alors que rien ne s'opposait à une telle communication assurée par d'autres établissements du groupe a causé un préjudice certain à l'intérêt collectif que le syndicat représente et justifie que lui soit allouée la somme de 3.000,00 € à titre de dommages-intérêts ;

AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES DES PREMIERS JUGES QUE le refus de communiquer des informations pertinentes sur les disparités de salaires hommes-femmes depuis 2007 n'a pas permis aux représentants CFDT d'analyser avec efficacité la situation de leur entreprise sur ce point, et encore moins de faire des propositions constructives pour atteindre l'objectif de suppression des écarts de rémunération hommes-femmes avant la fin de l'année 2010. Ce qui apparaît d'autant plus préjudiciable que les femmes sont nettement majoritaires au sein de l'entreprise ;

ALORS QUE la cassation d'un chef de décision entraîne la cassation par voie de conséquence de tous les chefs de décision qui en sont la suite nécessaire ; que la cassation à intervenir de l'arrêt sur les deux précédents moyens ne pourra qu'entraîner la cassation du chef de l'arrêt relatif à la demande de dommages-intérêts du syndicat, en application de l'article 625 du code de procédure civile.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Riom , du 21 mai 2013